



Aktenzeichen: Pet 4-20-11-8000-011124

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 14.03.2024 abschließend beraten und beschlossen:

Das Petitionsverfahren abzuschließen,
- weil dem Anliegen teilweise entsprochen worden ist.

Begründung

Mit der Petition wird gefordert, Kettenbefristungen im Arbeitsrecht, insbesondere in der Arbeitnehmerüberlassung, zu verbieten.

Zur Begründung der Petition wird im Wesentlichen ausgeführt, dass es viele Gewerbe gebe, die ihre Arbeitskräfte zum Saisonende entlassen und zu Saisonbeginn wieder einstellen würden. Die Personalplanung liege jedoch in der Verantwortung des Arbeitgebers. Die Solidargemeinschaft dürfe nicht für die entstehenden vorübergehenden Lohnausfälle herangezogen werden. Auch müssten Rentenlücken vermieden werden. Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten zu dem Vorbringen wird auf die Eingabe verwiesen.

Die Eingabe wurde als öffentliche Petition auf der Internetseite des Petitionsausschusses eingestellt. Sie wurde durch 97 Mitzeichnungen unterstützt. Außerdem gingen 19 Diskussionsbeiträge ein.

Dem Petitionsausschuss liegen zu diesem Thema mehrere Eingaben mit verwandter Zielsetzung vor, die wegen des Sachzusammenhangs einer gemeinsamen parlamentarischen Prüfung unterzogen werden. Es wird um Verständnis gebeten, dass nicht auf alle der vorgetragenen Aspekte im Einzelnen eingegangen werden kann.

Der Petitionsausschuss hat der Bundesregierung Gelegenheit gegeben, ihre Haltung zu der Thematik darzulegen. Das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung lässt sich unter anderem unter Einbeziehung der seitens der Bundesregierung angeführten Aspekte wie folgt zusammenfassen:



Der Petitionsausschuss stellt zunächst fest, dass es Teil der verfassungsmäßig geschützten unternehmerischen Entscheidungsfreiheit ist, mit welchem Personal die Unternehmerin oder der Unternehmer ihre bzw. seine unternehmerischen Ziele verfolgt. Dies umfasst grundsätzlich auch die Frage, ob sie oder er eigenes Personal oder Fremdpersonal wie Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer einsetzt oder Arbeitsverträge befristet.

Der verantwortungsvolle Umgang mit der Befristung von Arbeitsverträgen obliegt dem jeweiligen Arbeitgeber vor Ort. Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) gibt hierfür nur einen Rahmen vor. § 14 TzBfG legt dabei Regelungen bezüglich des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge fest. Die Einschränkungen des Gestaltungsspielraums der Arbeitsvertragsparteien hinsichtlich des Abschlusses eines befristeten Arbeitsvertrags dienen dabei dem Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Befristete Arbeitsverträge dürfen nur abgeschlossen werden, wenn dies ausdrücklich gesetzlich zugelassen ist. Nach § 14 Absatz 1 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages grundsätzlich eines sachdienlichen Grundes. Beispielhaft und nicht abschließend sind im Gesetz einige Sachgründe aufgeführt, wie z.B. die Befristung zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers oder wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Eine gesetzlich festgelegte Höchstanzahl oder Höchstdauer von befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Befristungsgrund gibt es nicht.

Die Dauer einer Sachgrundbefristung richtet sich nach dem Sachgrund (z. B. Dauer der Erntesaison, Abwesenheit des zu vertretenden Arbeitnehmers). Liegt ein sachlicher Befristungsgrund vor, kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag auch wiederholt schließen. Die Rechtsprechung stellt an die sachliche Rechtfertigung mit zunehmender Dauer und Zahl der Befristung wachsende Anforderungen (Missbrauchskontrolle). Danach können für das Vorliegen eines Rechtsmissbrauchs insbesondere eine sehr lange Gesamtdauer oder eine außergewöhnlich hohe Anzahl aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge mit demselben Arbeitgeber sprechen. Die konkrete Feststellung des Vorliegens von



Rechtsmissbrauch ist allerdings eine Frage des Einzelfalls, die allein von den zuständigen Gerichten für Arbeitssachen beantwortet werden kann.

Der Petitionsausschuss weist darauf hin, dass der Koalitionsvertrag von SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP für die 20. Legislaturperiode auch Änderungen der befristungsrechtlichen Vorschriften des TzBfG vorsieht, deren Ziel u. a. die Vermeidung von sogenannten Kettenbefristungen ist. Zu diesem Zweck sollen mit Sachgrund befristete Arbeitsverträge bei demselben Arbeitgeber auf eine Höchstdauer von sechs Jahren begrenzt werden. Ein Überschreiten dieser Höchstdauer soll nur in eng begrenzten Ausnahmefällen möglich sein.

Für den Einsatz von Leiharbeitskräften sieht das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) verschiedene Regelungen zum Schutz der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer vor. Zentral ist dabei die Ausgestaltung der Arbeitnehmerüberlassung im sogenannten Arbeitgebermodell, bei dem die Leiharbeitskraft in einem Arbeitsverhältnis zum Verleiher steht, welches rechtlich vom jeweiligen Einsatz bei einem Entleiher unabhängig ist. Darüber hinaus regelt das AÜG eine Überlassungshöchstdauer von grundsätzlich 18 Monaten und beschränkt die Möglichkeit vom Gleichstellungsgrundsatz hinsichtlich des Arbeitsentgelts abzuweichen, wenn der jeweilige Einsatz länger als neun Monate dauert. Mehrere Einsätze bei demselben Entleiher werden addiert, sofern zwischen den Einsätzen nicht mehr als drei Monate liegen.

Im Koalitionsvertrag von SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP für die 20. Legislaturperiode ist vereinbart: „Beim Arbeitnehmerüberlassungsgesetz prüfen wir im Falle einer europäischen Rechtsprechung, ob und welche gesetzlichen Änderungen unter Berücksichtigung der Gesetzesevaluierung vorzunehmen sind.“

Vor diesem Hintergrund stellt der Petitionsausschuss fest, dass der parlamentarische Handlungsbedarf, der mit der Petition angemahnt wird, bereits Gegenstand der laufenden Prüfung durch die Bundesregierung ist. Insoweit wird dem Anliegen bereits teilweise entsprochen. Da die Petition insoweit keine wesentlichen Aspekte beinhaltet, die nicht bereits bekannt sind, sieht der Petitionsausschuss davon ab, die Petition der Bundesregierung als Material für die weiteren Beratungen zuzuleiten.



Petitionsausschuss

Der Petitionsausschuss empfiehlt daher, das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen teilweise entsprochen worden ist.